WORK CHOICE · FULL CONTRAST

나를 읽는 시간

선택 앞의 일의 결

전문가와 관리자 사이에서 실제 시간을 비교하는 선택 보고서

가명 건우

깊은 실무를 계속하는 선택과 사람·일정을 책임지는 관리자 선택 비교

비공개 판매 전 시제품 · 실제 고객정보 0건 · 정식 판매·결제 비활성

이 결과를 읽는 방법

이 사례의 선택지는 이직 여부가 아니라 전문가 역할과 관리자 역할입니다. 건우의 가상 고민을 실제 업무시간·권한·책임의 차이로 풀어 읽습니다. 직함의 높낮이보다 선택 뒤의 평범한 한 주를 비교하는 데 사용합니다.

건우가 직함의 인상보다 두 역할의 평범한 일주일·권한·대가를 비교해 작은 시험 뒤 선택하도록 돕습니다.

사례

FP-20 · 가명 건우

계산표

癸未 · 庚申 · 己巳 · 戊辰

시간 기준

표준시 · 보정 없음

결과 범위

FP-20 건우의 표준시 네 기둥 계미·경신·기사·무진과 전문가·관리자 역할안을 별도 현실자료로 대조했습니다.

전문가와 관리자라는 이름 안에 든 평범한 하루를 펼칩니다.

관찰

같은 관리자 직함도 직접 실무, 사람 지원, 보고와 조정의 비중이 다릅니다. 건우는 명칭이 주는 인정감과 실제로 반복할 일을 분리해야 합니다.

도움이 되는 쓰임

시간 비중으로 비교하면 막연한 선호가 구체적인 생활 선택으로 바뀝니다.

과하게 쓸 때

현재 한 주의 시간표만 보고 조직 개편이나 성수기 변화를 무시하면 장기 역할을 잘못 이해할 수 있습니다.

반대조건

전문가 역할에도 멘토링과 조율이 많다면 관리·실무 이분법을 수정하고 실제 비중으로 다시 적습니다.

직접 시험할 행동

두 역할의 시간을 직접 실무·사람 지원·보고 조정 세 칸으로 나눠 예상 비율을 씁니다.

가상 적용 예시

관리자 제안을 받았다면 하루 중 회의·직접 제작·동료 지원에 쓸 시간을 예상합니다. 현재 역할도 같은 항목으로 적어 직함이 아닌 실제 일주일을 비교합니다.

실행 뒤 확인

합계가 실제 근무시간을 넘지 않는지 봅니다. 예상과 확인된 정보를 구분하고 모르는 시간은 현직자에게 묻습니다.

입력 반영 · 전문 기술을 깊게 쌓는 역할과 팀을 책임지는 역할을 비교하고 있습니다.

근거 연결 · FP-20 별도 계산기록 · 두 역할안 현실답변

관리 책임을 맡을 때 실제 결정권이 따라오는지 봅니다.

관찰

사람과 성과를 책임지면서 우선순위·평가·채용 권한이 없다면 역할의 부담이 한쪽으로 기울 수 있습니다. 건우가 원하는 성장인지 책임만 늘어난 제안인지 구분해야 합니다.

도움이 되는 쓰임

권한 목록은 협상할 조건과 수락 뒤 감당할 책임을 동시에 보이게 합니다.

과하게 쓸 때

모든 권한이 명문화되기 전에는 움직이지 않겠다고 하면 현실의 점진적 위임 기회를 놓칠 수 있습니다.

반대조건

조직이 시험기간과 권한 확대 일정을 구체적으로 제시한다면 처음의 제한을 영구 조건으로 단정하지 않습니다.

직접 시험할 행동

우선순위 변경·평가 의견·채용 참여·예산 결정의 현재 권한과 약속된 권한을 나눠 적습니다.

가상 적용 예시

팀 성과 책임을 맡으라는 제안에 우선순위 조정 권한도 포함되는지 질문합니다. 구두로 기대하는 역할과 공식적으로 맡기는 권한을 별도 칸에 적습니다.

실행 뒤 확인

권한이 확인되지 않은 책임을 확정 조건으로 계산하지 않습니다. 누가 언제 답할지 남긴 뒤 비교표를 갱신합니다.

입력 반영 · 원하는 것은 직함이 아니라 실제로 보내고 싶은 업무시간일 수 있습니다.

근거 연결 · 평가권 불확실성 · 책임만 늘어난 역할 반대조건

성장 가능성뿐 아니라 포기하게 되는 시간을 계산합니다.

관찰

관리자 역할은 영향 범위를 넓힐 수 있지만 깊은 실무 시간을 줄일 수 있습니다. 전문가 역할은 숙련을 깊게 하지만 조직 의사결정 참여가 제한될 수 있습니다.

도움이 되는 쓰임

양쪽의 대가를 함께 쓰면 어느 선택도 이상화하지 않고 지금 지킬 우선순위를 찾게 됩니다.

과하게 쓸 때

모든 손실을 피하려고 하면 실제로 존재하지 않는 완벽한 세 번째 선택을 기다리게 됩니다.

반대조건

혼합 역할이나 일정 기간 순환이 가능하다면 양자택일 대신 시험 가능한 조합을 검토합니다.

직접 시험할 행동

각 선택에서 1년 뒤 얻고 싶은 것 두 개와 줄어들어도 감당할 것 두 개를 적습니다.

가상 적용 예시

관리자로 옮기면 개인 작업 시간이 줄 수 있다는 가정을 적고, 전문직을 유지하면 사람을 이끄는 경험이 줄 수 있다는 가정도 나란히 둡니다.

실행 뒤 확인

한쪽의 장점과 다른 쪽의 단점만 비교하지 않았는지 봅니다. 감당하기 어려운 손실은 보상 점수로 상쇄하지 않습니다.

입력 반영 · 관리자 명칭과 채용·평가·우선순위 권한이 일치하는지 확인하지 못했습니다.

근거 연결 · 전문성·관리책임 교환관계 · 혼합 역할 반대조건

채용 문구가 아니라 실제로 반복되는 일을 묻습니다.

관찰

좋았던 날보다 평범한 주에 가장 많은 시간이 들어가는 일과 자주 미루는 일을 들으면 역할의 마찰이 보입니다. 건우는 성공담보다 일상의 분포를 자료로 삼아야 합니다.

도움이 되는 쓰임

두 명 이상의 현직자 답을 비교하면 한 조직의 특수한 경험을 일반화할 위험을 줄입니다.

과하게 쓸 때

타인의 시간표를 그대로 자신의 미래로 복사하면 건우의 팀·숙련·환경 차이를 놓칠 수 있습니다.

반대조건

같은 직함의 답이 크게 다르면 직무명 비교를 멈추고 지원 조직의 실제 조건을 따로 확인합니다.

직접 시험할 행동

각 트랙 현직자 두 명에게 평범한 일주일과 가장 자주 미루는 일을 같은 질문으로 묻습니다.

가상 적용 예시

현직자에게 가장 성공한 프로젝트 대신 지난주 일정과 미뤄진 업무를 묻습니다. 서로 다른 두 사람의 답이 다르면 팀 규모나 책임 범위도 확인합니다.

실행 뒤 확인

한 사람의 경험을 직무 전체의 특성으로 일반화하지 않습니다. 내 조건과 비슷한 부분과 다른 부분을 나눠 남깁니다.

입력 반영 · 전문 기술을 깊게 쌓는 역할과 팀을 책임지는 역할을 비교하고 있습니다.

근거 연결 · 현직자 시간표 실험 · 직함 일반화 제한

큰 결정을 내리기 전에 핵심 업무를 작은 기간 맡아 봅니다.

관찰

건우의 관리자 적성이나 승진 결과를 보고서가 확정할 수 없습니다. 회의 진행, 피드백, 일정 조정 같은 핵심 업무를 짧게 맡아 에너지와 성과를 확인해야 합니다.

도움이 되는 쓰임

시험기간을 두면 상상 속 역할과 실제 경험의 차이를 낮은 비용으로 알 수 있습니다.

과하게 쓸 때

시험이 성공적이었다는 이유로 지원·권한이 다른 정식 역할도 같을 것이라 단정할 수 없습니다.

반대조건

시험 역할에 명확한 범위와 피드백이 없다면 결과를 적성 증거로 사용하지 않습니다.

직접 시험할 행동

4주 동안 관리자 핵심업무 한 가지를 맡고 직접 실무시간·조정시간·회복시간 변화를 기록합니다.

가상 적용 예시

현재 역할을 유지하면서 한 회의의 조율만 맡아 봅니다. 시험 종료일과 기존 업무에서 덜어낼 항목을 먼저 합의한 뒤 시간 변화를 기록합니다.

실행 뒤 확인

조정 업무를 추가했을 뿐 기존 일이 줄지 않았다면 적성 실패로 해석하지 않습니다. 역할 시험의 조건부터 다시 맞춥니다.

입력 반영 · 원하는 것은 직함이 아니라 실제로 보내고 싶은 업무시간일 수 있습니다.

근거 연결 · CHOICE-CONTRAST-02 행동실험 · 인사 판단 대체 금지

반복되는 순간을 세 가지 신호로 좁힙니다

건우가 직함의 인상보다 두 역할의 평범한 일주일·권한·대가를 비교해 작은 시험 뒤 선택하도록 돕습니다.

패턴 1 · 직함 중심 비교

역할 이름을 떠올릴 때 기대가 커지지만 평범한 하루는 구체적으로 설명하지 못합니다.

그 직함에서 매주 가장 오래 할 일은 무엇인가요?

근거 연결 · FP-20 별도 계산기록 · 두 역할안 현실답변

패턴 2 · 권한 없는 책임

결과를 책임지지만 우선순위와 사람에 관한 결정은 다른 사람이 합니다.

내가 책임질 결과에 맞는 결정권은 무엇인가요?

근거 연결 · 평가권 불확실성 · 책임만 늘어난 역할 반대조건

패턴 3 · 대가 없는 선택

얻을 것만 비교하고 줄어들 실무시간이나 회복시간을 적지 않습니다.

이 선택으로 포기해도 되는 것과 지켜야 할 것은 무엇인가요?

근거 연결 · 전문성·관리책임 교환관계 · 혼합 역할 반대조건

해석을 실제 장면의 다음 행동으로 바꿉니다

장면 1 · 승진 제안을 처음 들은 날

먼저 할 일 · 즉답 전에 실제 업무와 권한 목록을 요청합니다.
더 나은 움직임 · 첫 90일 평가기준과 지원 인력을 함께 확인합니다.
멈춤 기준 · 책임은 즉시 늘고 권한·지원 일정은 없으면 수락 판단을 보류합니다.

장면 2 · 전문가 트랙이 정체처럼 느껴질 때

먼저 할 일 · 직함이 아니라 다음 1년 숙련 목표를 적습니다.
더 나은 움직임 · 깊이를 증명할 프로젝트와 조직 영향 범위를 함께 찾습니다.
멈춤 기준 · 성장 경로가 실제로 없다는 자료가 쌓이면 막연한 기대만으로 남지 않습니다.

장면 3 · 현직자 인터뷰 뒤

먼저 할 일 · 답변을 실무·사람·조정 시간으로 같은 표에 옮깁니다.
더 나은 움직임 · 건우가 원하는 비율과 차이가 큰 지점을 추가 질문합니다.
멈춤 기준 · 한 명의 성공담만으로 선택하지 않고 다른 조직 사례를 더 확인합니다.

보고서 문장을 내 현실과 대조하는 네 가지 질문

보고서 문장을 내 현실과 비교해 유지·수정·제외하는 기록지입니다. 정답 대신 실제 장면을 적습니다.

질문 1

두 역할에서 매주 가장 오래 할 일은 무엇인가요?

질문 2

책임과 함께 주어지는 실제 권한은 무엇인가요?

질문 3

1년 뒤 얻고 싶은 것과 감당할 손실은 무엇인가요?

질문 4

결정 전에 작게 시험할 핵심 업무는 무엇인가요?

읽고 끝내지 않는 단계별 실험

1주

두 역할의 시간·권한·평가 기준을 같은 표에 모읍니다.

확인할 변화 · 확인되지 않은 칸의 수를 셉니다.

2주

각 트랙 현직자 두 명의 평범한 주를 인터뷰합니다.

확인할 변화 · 기대와 실제 시간 비중의 차이를 표시합니다.

4주

관리 또는 전문 핵심업무 하나를 시험하고 주별 기록을 남깁니다.

확인할 변화 · 성과·몰입·회복시간이 함께 유지되는지 봅니다.

기록에서 맞지 않는 문장은 제외합니다. 결과를 중요한 결정의 유일한 근거로 사용하지 않습니다.

이 결과가 대신 결정하지 않는 것

확인

- 어느 트랙이 정답인지, 승진·성과·관리자 적성을 확정하지 않습니다.
- 사주보다 실제 권한·업무량·평가 기준을 우선합니다.
- 회사의 인사결정과 근로조건 검토를 대신하지 않습니다.

확인할 수 없어 쓰지 않은 것

- 제안된 역할의 실제 권한과 팀 규모
- 두 트랙의 보상·평가·지원 조건
- 건우가 1년 뒤 같은 업무 비중을 원할지

사주는 과학적으로 입증된 진단이나 예측 도구가 아닙니다. 이 결과는 자기이해와 대화를 돕는 참고자료이며 의료·법률·재정·채용·관계 안전에 관한 전문가 판단을 대신하지 않습니다.

출시 기념 특별가 14,900원 · 이 파일은 가명 사례 결과지입니다.